

# ARTICULATIONS AU TRAVAIL

## LISTE DE CONTRÔLE

Composer avec l'arthrite et les troubles musculosquelettiques persistants au travail

---

**GUIDE À L'INTENTION DES EMPLOYEURS,  
DES EMPLOYÉS ET DES FOURNISSEURS  
DE SOINS DE SANTÉ**



# LISTE DE CONTRÔLE ARTICULATIONS AU TRAVAIL

## Composer avec l'arthrite et les troubles musculosquelettiques persistants au travail : Guide à l'intention des employeurs, des employés et des fournisseurs de soins de santé

Remarque : Le masculin est utilisé pour faciliter la lecture.

**Les listes de contrôle qui suivent ont pour objectif de faciliter la conversation sur l'arthrite et les troubles musculosquelettiques persistants entre les employeurs, les employés et leurs fournisseurs de soins de santé.**

### Principes directeurs

Les listes de contrôle s'appuient sur les six principes ci-dessous :

1. Les personnes qui vivent avec l'arthrite peuvent exercer presque n'importe quel métier, mais certains ajustements peuvent parfois les aider en ce sens.
2. Travailler permet de donner un sens à sa vie, de socialiser et même parfois d'améliorer son bien-être, en plus de fournir un revenu. Le travail peut avoir une incidence favorable sur les gens, leur famille et leur employeur, et même sur la société en général.
3. Selon les Nations Unies, occuper un emploi valorisant fait partie des droits de la personne. Au Canada, environ 90 % des employés sont protégés par des lois provinciales ou territoriales sur le travail.
4. Le maintien en emploi, la réinsertion au travail et la planification sont des responsabilités partagées par les employeurs et les employés ainsi que, le cas échéant, les syndicats et les compagnies d'assurance ou les programmes provinciaux ou territoriaux de rémunération du personnel.
5. Des interventions cliniques précoces qui reflètent l'importance de travailler sont essentielles à la réintégration d'un employé.
6. Le travail est un aspect essentiel des soins cliniques et de l'approche de traitement.

## À propos des listes de contrôle d'Articulations au travail

Les listes de contrôle sont le fruit d'une approche multidisciplinaire à laquelle ont collaboré divers intervenants. Ces listes serviront d'abord et avant tout à l'employé et à l'employeur, mais elles auront également une utilité pour les fournisseurs de soins de santé, les spécialistes de la santé au travail et des ressources humaines, les syndicats, etc. Les listes de contrôle conçues pour tous les intervenants sont compilées en une seule publication afin d'en faciliter l'utilisation. Par ailleurs, le fait que les employés n'ont pas nécessairement accès à tous les intervenants a été pris en compte lors de leur conception.

## Réglementation et législation relatives au travail

Au Canada, le travail est régi par des lois et des règlements provinciaux.

« Quels droits en matière d'emploi sont protégés par les normes d'emploi? »

Les lois sur les normes d'emploi définissent notamment les droits relatifs aux heures de travail et à la rémunération des heures supplémentaires, au salaire minimum, à la rémunération, aux vacances et aux indemnités de congé, aux jours fériés, aux pauses et aux périodes de repas, aux congés de maternité et parentaux, aux congés pour urgences personnelles, aux congés familiaux pour raison médicale, aux avis de fin d'emploi et aux indemnités de départ<sup>1</sup>.

« Est-ce que tous les travailleurs ont les mêmes droits en matière d'emploi? »

Non. Certaines catégories de travailleurs, comme les pêcheurs qui s'adonnent à la pêche commerciale, les travailleurs du secteur pétrolier, les ouvriers forestiers, les fournisseurs de soins à domicile, les professionnels, les gestionnaires et certaines catégories de représentants peuvent être visés par des normes d'emploi différentes ou être exemptés de l'application d'une ou plusieurs dispositions des lois sur les normes d'emploi. Par exemple, les travailleurs agricoles sont parfois payés en fonction d'un tarif à la pièce au lieu d'un salaire minimum et, dans la plupart des provinces, ils ne sont pas rémunérés pour les heures supplémentaires ou les jours fériés<sup>2</sup>.

Pour en savoir plus sur la législation provinciale ou territoriale en matière de travail, communiquez avec votre ministère du Travail, en passant par l'adresse [www.travail.gc.ca/fra/reglementation.shtml](http://www.travail.gc.ca/fra/reglementation.shtml).

<sup>1</sup> Gouvernement du Canada, Droits des travailleurs au Canada, décembre 2007; extrait du site [www.servicecanada.gc.ca/fra/ausujet/publication/droits\\_travailleurs.shtml](http://www.servicecanada.gc.ca/fra/ausujet/publication/droits_travailleurs.shtml) le 22 juillet 2014.

<sup>2</sup> Gouvernement du Canada, Droits des travailleurs au Canada, décembre 2007; extrait du site [www.servicecanada.gc.ca/fra/ausujet/publication/droits\\_travailleurs.shtml](http://www.servicecanada.gc.ca/fra/ausujet/publication/droits_travailleurs.shtml) le 22 juillet 2014.

# LISTE DE CONTRÔLE EMPLOYÉ

- Essayez de continuer à travailler. Si vous ne pouvez pas le faire à temps plein, travaillez le plus d'heures possibles.
- Vous n'êtes pas dans l'obligation juridique de dévoiler votre état de santé. Toutefois, il a été démontré que les gens qui parlent ouvertement de leur maladie ont plus de facilité à demeurer à l'emploi. Considérez toutes les options.
- Parlez ouvertement de votre maladie et discutez de vos forces et de vos limites ainsi que des facteurs qui peuvent vous permettre de continuer à travailler de façon productive.
- Parlez avec vos fournisseurs de soins de santé de l'incidence de votre maladie sur votre capacité de travailler et de vos attentes relatives au travail.
- Parlez avec vos fournisseurs de soins de santé de l'incidence de vos traitements sur votre capacité de travailler, y compris des effets secondaires des médicaments qui pourraient réduire votre vigilance.
- Vous pouvez demander aux spécialistes de la santé au travail ou au service des ressources humaines de votre employeur de communiquer avec vos fournisseurs de soins de santé pour discuter des points ci-dessus. (Votre consentement est nécessaire à cela.)
- À votre retour au travail, que vous ayez des contraintes ou non, assurez-vous que les exigences de votre travail correspondent à vos capacités. Discutez du type de travail, du rythme et de l'horaire de celui-ci avec votre fournisseur de soins de santé et votre employeur. Évitez de vous surmener.
- Lorsque vous êtes incapable de travailler, restez en contact avec votre employeur. Précisez quels renseignements seront communiqués à vos collègues pendant votre absence et de quelle façon vous resterez en contact avec ces derniers si vous le souhaitez.
- Faites votre possible pour améliorer ou maintenir votre santé articulaire – demeurez actif (ce qui est important pour garder vos articulations en santé) et prenez des mesures pour gérer la douleur, limiter la fatigue et améliorer votre façon de voir les choses. Mettez sur pied un programme d'exercice avec votre fournisseur de soins de santé.



# LISTE DE CONTRÔLE EMPLOYEUR

À titre de gestionnaire, vous avez une forte influence sur la capacité de travailler de vos employés. Commencez par comprendre quel type de travail votre employé peut effectuer et en quelle quantité.

- Collaborez avec votre employé pour déterminer ce qui peut être fait pour le garder à l'emploi, à temps plein ou à temps partiel.
- Aidez votre employé à déterminer comment ses traitements médicaux pourraient influencer sur son travail.
- Si votre employé y consent, un médecin ou une infirmière en santé du travail, un travailleur en ressources humaines ou une société d'assurance peut communiquer avec le médecin traitant pour connaître les répercussions possibles de l'état de santé et des traitements de votre employé sur sa capacité à travailler.
- Si votre employé y consent, demandez à ses fournisseurs de soins de santé de vous renseigner sur sa capacité de travailler. Vous, votre employé et ses professionnels de la santé pourriez participer à une conversation afin d'explorer les options qui peuvent améliorer la situation.
- Si votre employé ne peut continuer à travailler pour l'instant, déterminez comment vous pouvez demeurer en contact avec lui et comment ses collègues seront tenus informés pendant son congé de maladie ou d'invalidité.
- Envisagez la possibilité de mettre sur pied un programme à l'intention des employés portant sur l'arthrite ou d'autres maladies chroniques et leurs effets.



RESSOURCES  
UTILES

■ [education.arthrite.ca](http://education.arthrite.ca)  
ou [www.arthrite.ca](http://www.arthrite.ca)

# LISTE DE CONTRÔLE

## MÉDECIN DE FAMILLE / FOURNISSEUR DE SOINS DE SANTÉ PRIMAIRES

Les fournisseurs de soins de santé primaires jouent un rôle essentiel en aidant leurs patients à continuer de travailler ou à réintégrer leur emploi de façon productive, mais sécuritaire<sup>3</sup>.

- Si votre patient est un employé actif, définissez les exigences de son emploi et de son environnement de travail, et déterminez la mesure dans laquelle il tient à son emploi.
- Déterminez s'il y a une relation entre l'état de santé de votre patient et l'emploi qu'il occupe.
  - Quelle incidence la maladie risque-t-elle d'avoir sur son travail?
  - Quelle incidence (tant sur le plan physique que sur le plan psychologique) le travail, les heures de travail et l'environnement de travail ont-ils sur la maladie?
  - Quelle incidence les traitements pourraient-ils avoir sur la capacité de travailler de votre patient?
  - Quelle incidence la maladie et les traitements ont-ils sur la qualité de vie globale de votre patient?
  - Quels seraient les effets d'un congé de maladie ou d'une perte d'emploi à court et à long termes?
  - Votre patient comprend-il l'incidence de sa maladie sur son travail et sait-il comment composer avec ses effets?
- Si nécessaire, indiquez à votre patient où il peut trouver de l'information sur les droits et les responsabilités de l'employeur et de l'employé en ce qui concerne les congés de maladie ou les invalidités.

**RESSOURCES UTILES** ■ [www.travail.gc.ca/fra/reglementation.shtml](http://www.travail.gc.ca/fra/reglementation.shtml) pour consulter la législation provinciale et territoriale;

■ Le service des ressources humaines ou le syndicat de l'employé.

- Demandez à votre patient s'il a discuté de sa maladie et des effets de celle-ci sur son travail avec d'autres professionnels de la santé. Soulignez l'importance de répondre à toute préoccupation et d'en apprendre le plus possible sur ce problème.
- Demandez à votre patient s'il veut communiquer avec d'autres professionnels de la santé participant à son plan de traitement pour discuter des répercussions de celui-ci sur son travail.
- Envisagez des plans de traitement qui ont le moins d'incidence possible sur le travail.
- Réaffirmez l'importance d'un mode de vie sain comprenant de l'exercice et soulignez les avantages de tels choix pour la prise en charge de la maladie.
  - Aiguillez les patients vers des programmes, de l'information ou des spécialistes pour des conseils et une motivation additionnels.

**RESSOURCES UTILES** ■ [www.arthrite.ca](http://www.arthrite.ca) ou [education.arthrite.ca](http://education.arthrite.ca)

■ Getting a Grip on Arthritis : modules en ligne sur l'arthrose et la polyarthrite rhumatoïde (programme de formation clinique donnant droit à des crédits) – [www.mdcme.ca/grip](http://www.mdcme.ca/grip) (en anglais seulement)

<sup>3</sup> Le rôle du médecin traitant dans le retour au travail des patients après une maladie ou une blessure. Politique de l'Association médicale canadienne. 2000. Extraite le 22 juillet 2014 à l'adresse : [policybase.cma.ca/dbtw-wpd/Policypdf/PD13-05F.pdf](http://policybase.cma.ca/dbtw-wpd/Policypdf/PD13-05F.pdf).

# LISTE DE CONTRÔLE MÉDECIN SPECIALISTE

Les médecins spécialistes jouent un rôle clé en aidant leurs patients à continuer de travailler ou à réintégrer leur emploi de façon productive, mais sécuritaire<sup>4</sup>.



- Si votre patient est un employé actif, définissez les exigences de son emploi et de son environnement de travail, et déterminez la mesure dans laquelle il tient à son emploi.
  - Quelle incidence la maladie risque-t-elle d'avoir sur son travail?
  - Quelle incidence (tant sur le plan physique que sur le plan psychologique) le travail, les heures de travail et l'environnement de travail ont-ils sur la maladie?
  - Quelle incidence les traitements pourraient-ils avoir sur la capacité de travailler de votre patient?
  - Quelle incidence la maladie et les traitements ont-ils sur la qualité de vie globale de votre patient?
  - Quels seraient les effets d'un congé de maladie ou d'une perte d'emploi à court et à long termes?
  - Votre patient comprend-il l'incidence de sa maladie sur son travail et sait-il comment composer avec ses effets?
- Si nécessaire, indiquez à votre patient où il peut trouver de l'information sur les droits et les responsabilités de l'employeur et de l'employé en ce qui concerne les congés de maladie ou les invalidités.
- Demandez à votre patient s'il a discuté de sa maladie et des effets de celle-ci sur son travail avec d'autres professionnels de la santé. Soulignez l'importance de répondre à toute préoccupation et d'en apprendre le plus possible sur ce problème.
- Demandez à votre patient s'il veut communiquer avec d'autres professionnels de la santé participant à son plan de traitement pour discuter des répercussions de celui-ci sur son travail.
- Envisagez des plans de traitement qui ont le moins d'incidence possible sur le travail.
- Réaffirmez l'importance d'un mode de vie sain comprenant de l'exercice et soulignez les avantages de tels choix pour la prise en charge de la maladie.
  - Aiguillez les patients vers des programmes, de l'information ou des spécialistes pour des conseils et une motivation additionnels.

## RESSOURCES UTILILES

- [www.arthrite.ca](http://www.arthrite.ca) ou [education.arthrite.ca](http://education.arthrite.ca)
- Getting a Grip on Arthritis : modules en ligne sur l'arthrose et la polyarthrite rhumatoïde (programme de formation clinique donnant droit à des crédits) – [www.mdcme.ca/grip](http://www.mdcme.ca/grip) (en anglais seulement)

<sup>4</sup> Le rôle du médecin traitant dans le retour au travail des patients après une maladie ou une blessure. Politique de l'Association médicale canadienne. 2000. Extraite le 22 juillet 2014 à l'adresse : [policybase.cma.ca/dbtw-wpd/Policypdf/PD13-05F.pdf](http://policybase.cma.ca/dbtw-wpd/Policypdf/PD13-05F.pdf).



# LISTE DE CONTRÔLE SPÉCIALISTE DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

(Si le patient ne dispose pas des services d'un spécialiste de la santé au travail, cette liste de contrôle peut être utilisée par le médecin de famille, le fournisseur de soins primaire, le médecin spécialiste, le service des ressources humaines ou le syndicat.)



- Expliquez à l'employé l'importance de continuer de travailler, les effets d'un congé et le soutien que vous pouvez offrir à la fois à l'employé et à l'employeur tout au long de ce processus.
- Si nécessaire, indiquez à l'employé où il peut trouver de l'information sur les droits et les responsabilités de l'employeur et de l'employé en ce qui concerne les congés de maladie ou les invalidités.
- Discutez des particularités (aussi bien physiques que psychologiques) du travail de l'employé ainsi que de ses heures et de ses conditions de travail.
- Avec l'employé, évaluez les tensions physiques ou mentales associées au travail et aux problèmes articulaires. Comment l'employé vit-il le travail (attitude, motivation, résistance au stress) et comment gère-t-il son niveau d'énergie, son temps et ses activités sociales?
- Encouragez l'employé à analyser avec ses fournisseurs de soins de santé les effets de sa maladie et de ses traitements sur le travail. L'employé souhaite-t-il que vous communiquiez avec son médecin à ce sujet?
- Expliquez à votre patient qu'il peut autoriser les agents de santé au travail à fournir de l'information à ses fournisseurs de soins de santé.
- Explorez les options possibles en ce qui concerne l'adaptation du travail et de l'environnement de travail de l'employé.
- Réaffirmez l'importance d'un mode de vie sain comprenant de l'exercice et soulignez les avantages de tels choix pour la prise en charge de la maladie. Aiguillez l'employé vers des programmes, de l'information ou des spécialistes pour des conseils et une motivation additionnels.
- Renseignez l'employeur sur la capacité de l'employé à assumer les fonctions de son poste. Dans la mesure du possible, conciliez ses capacités et les exigences de l'emploi.
- Si, malgré tous les aménagements possibles, la maladie ne permet pas à l'employé de s'acquitter de ses tâches, cherchez des moyens d'aider l'employeur et l'employé à trouver un travail convenable pour ce dernier.



# LISTE DE CONTRÔLE PHYSIOTHERAPEUTE

- Encouragez votre client à demeurer actif physiquement ou à améliorer sa condition physique, ce qui l'aidera à conserver son emploi le plus longtemps possible.
  - Aidez votre client à trouver des activités et des programmes appropriés qui répondent à ses besoins et qui sont adaptés aux exigences de son emploi. Offrez-lui des encouragements et des conseils pour l'aider à acquérir la confiance nécessaire pour participer à des activités et pour tirer une satisfaction de l'exercice.
- Réaffirmez l'importance d'un mode de vie sain comprenant de l'exercice et soulignez les avantages de tels choix pour la prise en charge de la maladie.
  - Discutez des moyens dont vous disposez pour aider votre client à composer avec sa maladie, aussi bien au travail que dans les autres aspects de sa vie.
- Discutez des particularités (aussi bien physiques que psychologiques) du travail de l'employé ainsi que de ses heures et de ses conditions de travail afin de recommander des traitements adéquats et fixer des objectifs axés sur ses activités.
- Envisagez des plans de traitement qui ont le moins d'incidence possible sur le travail.
- Si votre client y consent, vous pouvez communiquer avec son équipe soignante pour discuter de l'incidence de sa maladie sur sa capacité de travailler.
- Si votre client est d'accord, vous pouvez donner des suggestions à l'employeur afin d'améliorer la capacité de travailler de votre client et de favoriser sa guérison et son bien-être.



# LISTE DE CONTRÔLE

## ÉRGOThERAPEUTE DE CONSEILLER D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

(Si le patient ne dispose pas des services d'un ergothérapeute ou d'un conseiller d'orientation professionnelle, cette liste de contrôle peut être utilisée par le médecin de famille, le fournisseur de soins primaires, le médecin spécialiste, le service des ressources humaines ou le syndicat.)

- Aidez votre client à définir des tâches adaptées ou des modifications du lieu de travail appropriées.
- Expliquez clairement comment les fonctions et les responsabilités professionnelles actuelles de votre client peuvent compromettre ses capacités – et comment des changements, des aménagements ou des modifications peuvent l'aider.
- Le cas échéant, discutez avec l'employeur et votre client des capacités physiques de ce dernier en ce qui concerne les exigences de son emploi. (Vous devez avoir le consentement de votre client avant de communiquer avec son employeur.)
- Aidez votre client à fixer des objectifs de travail réalistes et durables, qui tiennent compte des incidences sur le revenu.
- Si nécessaire, indiquez à votre patient où il peut trouver de l'information sur les droits et les responsabilités de l'employeur et de l'employé en ce qui concerne les congés de maladie ou les invalidités.
- Discutez des répercussions financières d'une réduction des heures de travail, d'un changement d'emploi ou du recours aux prestations d'invalidité.



# LISTE DE CONTRÔLE PSYCHOLOGUE OU CONSEILLER

(Si le patient ne dispose pas des services d'un psychologue ou d'un conseiller, cette liste de contrôle peut être utilisée par le médecin de famille, le fournisseur de soins primaires ou un médecin spécialiste.)



- Établissez d'abord les faits suivants :
  - Quelles fonctions votre client exerce-t-il?
  - À quoi ressemble son environnement de travail?
  - Quelle sorte de relation votre client a-t-il avec son employeur et ses collègues?
- Dans vos efforts pour aider votre client à surmonter sa détresse, tenez compte de l'importance du travail dans son mode de vie et pour son bien-être, et mettez l'accent sur les tâches qu'il peut encore accomplir.
- Si nécessaire, indiquez à votre patient où il peut trouver de l'information sur les droits et les responsabilités de l'employeur et de l'employé en ce qui concerne les congés de maladie ou les invalidités.
- Aidez votre client à mieux comprendre comment sa maladie peut influencer sur son bien-être ainsi que sur celui des autres. Aidez votre client à fixer des objectifs réalistes et durables pour le travail et à définir la marche à suivre pour les réaliser.
- Abordez tout problème de santé mentale qui peut avoir une incidence sur la capacité de travailler de votre client.
- Encouragez votre client à jouer un rôle actif dans la prise en charge de sa maladie. Aidez-le à reconnaître comment ses perceptions et ses comportements peuvent nuire à sa capacité de gérer le travail et ses problèmes de santé. En cas de restriction permanente ou à long terme touchant sa capacité de travailler, aidez votre client à composer avec cette situation.
- Réaffirmez positivement l'importance d'adopter un mode de vie sain et de rester actif tout en prévoyant du temps pour se détendre et reprendre des forces.

La Société de l'arthrite met des vies en mouvement depuis plus de 65 ans. Vouée à la réalisation de sa vision – bien vivre tout en créant un avenir sans arthrite –, la Société est le principal organisme caritatif canadien du domaine de la santé qui offre de l'information, des programmes éducatifs et du soutien aux plus de 4,6 millions de Canadiens atteints d'arthrite. Depuis sa création en 1948, la Société est le plus important bailleur de fonds non gouvernemental de la recherche sur l'arthrite au Canada, ayant investi près de 190 millions de dollars dans des projets qui ont mené à des percées en matière de diagnostic, de traitement et de soins des personnes atteintes d'arthrite. La Société de l'arthrite est agréée par le Programme de normes d'Imagine Canada. Pour en apprendre davantage sur la Société, visitez [www.arthrite.ca](http://www.arthrite.ca).

## REMERCIEMENTS

Le document Articulations au travail – Liste de contrôle s'inspire de la liste de contrôle du programme Fit for Work de la plateforme du centre de santé au travail néerlandais (2013).

Les personnes suivantes ont aidé à adapter la version originale de ce document :  
D. Anckaert, S. Cummings, M. Gignac, D. West

AVEC LE SOUTIEN DE :

abbvie

